

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ СУДОВОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ – ПОТЕРПІЛИХ ВІД МОБІНГУ

В. В. Літвінов, Л. П. Амелічева

Анотація. Стаття присвячена аналізу правової природи мобінгу у трудових відносинах України. Дослідження ґрунтується на порівняльному та системному методах, а також аналізі судової практики національних судів і Європейського суду з прав людини. Визначено основні проблеми ідентифікації мобінгу, зокрема складність доведення фактів психологічного тиску та відмежування від дискримінації. Обґрунтовано необхідність формування гнучких підходів до оцінки доказів і розроблення методичних рекомендацій для судової практики.

Ключові слова: мобінг, трудові відносини, судова практика, психологічний тиск, правовий захист.

Вступ. Проблема протидії мобінгу (цькуванню) у трудових відносинах є актуальною в сучасному суспільстві, оскільки вона стосується фундаментальних прав працюючої людини, зокрема трудової честі, гідності і ділової (трудової) репутації. Відповідно до ст. 2-2 Кодексу законів про працю України, «мобінг (цькування) – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність» [1]. Основним об'єктом посягань у випадках мобінгу є трудова честь і гідність особи, які через свою суб'єктивну природу ускладнюють процес доведення посягання на них. До того ж однією з ключових проблем залишається чітке розмежування мобінгу та інших порушень прав людини, зокрема дискримінації.

Серед науковців, які досліджували проблемні питання протидії мобінгу, варто згадати праці І. Ганчар, яка наголошує на складнощях ідентифікації мобінгу через його сплутування з дискримінацією. Автор зазначає, що мобінг характеризується специфічними ознаками: «повторюваність діяння; наявність сторін – кривдник, потерпілий (жертва мобінгу (цькування)), спостерігачі (за наявності); дії або бездіяльність кривдника, наслідком яких, зокрема, є заподіяння моральної шкоди, приниження, страх, тривога, підпорядкування потерпілого інтересам кривдника, та/або спричинення соціальної ізоляції потерпілого, примушування до зміни місця роботи» [2]. Поняття дискримінації в українському законодавстві пояснюється у ч. 1 п. 2 ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», а саме: «ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними» [3].

Л. Амелічева та Т. Міхайліна підкреслюють, що правові механізми боротьби з мобінгом стали більш дієвими після ухвалення Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16.11.2022 № 2759-IX, до якого судовий захист від мобінгу мав епізодичний характер [4].

Д. Сіроха звертає увагу на складність відшкодування моральної шкоди внаслідок заподіяння мобінгу, наголошуючи на необхідності поетапного доведення та встановлення причинно-наслідкового зв'язку між діями кривдника та завданою шкодою [5].

Т. Колеснік акцентує увагу на тому, що судова практика у справах про мобінг перебуває на етапі становлення, а формування доказової бази потребує особливої уваги з боку правників [6].

Аналіз останніх досліджень свідчить, що, попри ґрунтовне вивчення поняття, ознак і видів мобінгу, залишаються нерозв'язаними питання, пов'язані з ефективністю правового захисту потерпілих від психологічного насильства у формі мобінгу на роботі. Судова практика у цій сфері є майже новою і потребує систематичного аналізу для вдосконалення механізмів застосування норм процесуального права.

Метою цієї статті є дослідження проблем судового захисту працівників – потерпілих від мобінгу шляхом аналізу актуальної судової практики, та пошук шляхів їх вирішення.

Основна частина. Судова практика відіграє важливу роль у формуванні правової системи. Вона допомагає уніфікувати застосування законів, зокрема й щодо протидії мобінгу на роботі. Далі проведемо аналіз судових рішень, де предметом спору є доведення факту мобінгу на роботі.

Так, у Постанові Теплицького районного суду Вінницької області від 08.07.2025, судова справа № 144/843/25, [7] зауважується про ситуацію, коли неповнолітній учень вчинив дії, що мали ознаки мобінгу щодо вчительки за допомогою чат-бота месенджера «Telegram». Він замовляв дзвінки на її номер мобільного телефону та отримував записи розмов. Суд дослідив обставини і встановив, що відповідно до законодавчого визначення поняття мобінгу, його суб'єктами можуть бути виключно повнолітні працівники, які перебувають у трудових правовідносинах. Оскільки відповідач є неповнолітнім учнем, він не може виступати суб'єктом мобінгу. З огляду на це, суд дійшов висновку про відсутність складу адміністративного правопорушення та закрив провадження у справі.

Проаналізоване рішення свідчить про те, що позивач неправильно тлумачить поняття мобінгу, ототожнюючи його з дискримінацією. Проблематика у таких справах полягає не лише у складності доведення фактів мобінгу, а й у нерозумінні сутності поняття та сфер його застосування. Це підтверджує, що явище мобінгу залишається недостатньо зрозумілим для працівників.

У Постанові Оболонського районного суду міста Києва від 16.05.2025, судова справа № 756/5089/25, [8] позивачка – працівниця ДСНС притягується до відповідальності за несвоєчасне подання декларації про доходи за 2022 рік (подана 27 лютого 2024 року замість встановленого строку – до 31 січня 2023 року), що кваліфікується за статтею 172-6 КУпАП. Вона визнає факт порушення, проте пояснює затримку стресом, спричиненим мобінгом на роботі, частими лікарняними та відсутністю повідомлення про необхідність подання декларації.

Суд встановлює факт порушення, однак враховує обставини, що пом'якшують відповідальність, а саме: щире каяття та відсутність наміру приховати доходи. Зважаючи на те, що позивачка вперше притягається до адміністративної відповідальності та її дії не завдали шкоди, суд визнає її винною, але через малозначність правопорушення обмежується усним зауваженням і закриває провадження у справі без накладення штрафу.

Наведена справа демонструє, що поняття мобінгу може фігурувати не лише як предмет звинувачення, а й як елемент захисної позиції. Однак навіть у таких випадках доведення фактів мобінгу залишається складним через відсутність належних доказів: електронного листування, повідомлень у месенджерах чи інших матеріалів, що підтверджують факти психологічного тиску.

У Постанові Івано-Франківського апеляційного суду від 08.08.2023, судова справа № 344/4844/23, [9] розглядається позов працівника, який стверджує, що зазнав мобінгу з боку посадових осіб роботодавця, що призвело до порушення його трудових прав. Позивач вказує, що погіршення стану здоров'я, зокрема загострення хронічних захворювань, є наслідком дій відповідача. Також він пов'язує ізоляцію в колективі з невидачею службового посвідчення. У позові висувається вимога встановити факт мобінгу та відшкодувати моральну шкоду.

Суд дослідив матеріали справи та не знайшов доказів, що б підтверджували мобінг. Медичні документи засвідчують наявність хронічних захворювань, проте не встановлюють причинного зв'язку між їх загостренням і діями відповідача. Пояснення роботодавця свідчать, що службове посвідчення не було видане через перебування працівника на лікарняному, а видача таких документів відбувається особисто під розпис. Позивач не звертався із проханням про

отримання посвідчення і не довів, яким чином його відсутність порушує його права. Суд першої інстанції доходить висновку, що дії роботодавця не мають ознак мобінгу. Апеляційний суд підтримує це рішення, зазначаючи, що позивач висловлює лише незгоду з управлінськими рішеннями та не підтверджує фактів цькування доказами. Отже, суд відмовляє у задоволенні позову та не встановлює факт мобінгу, а також відмовляє у відшкодуванні моральної шкоди.

Зазначене рішення вкотре демонструє складність доведення фактів мобінгу без наявності електронних або письмових доказів. В Україні практика визнання фактів мобінгу залишається обмеженою: навіть у дайджесті судової практики, підготовленому Національною асоціацією адвокатів України [10], відсутні приклади справ, у яких факт мобінгу був офіційно встановлений судом.

У цьому контексті значущою є практика Європейського суду з прав людини, зокрема справа *Špadijer v. Montenegro* [11], у якій Суд розглядає питання можливого порушення статті 8 Європейської конвенції про захист прав людини і основоположних свобод у зв'язку з мобінгом.

Позивачка, пані Шпадієр, обіймає посаду начальниці зміни у жіночій в'язниці в Чорногорії. Після повідомлення керівництва про неналежну поведінку колег – п'ятьох чоловіків, які мали фізичний контакт із ув'язненими під час святкування Нового року, вона стає об'єктом переслідування на роботі: отримує погрози, зазнає принижень, ображань, пошкодження особистого майна та зниження на посаді. Звернення до керівництва установи та поліції не призводять до належного реагування. Медіатор, який розглядає скаргу, відмовляється визнавати факт мобінгу, посилаючись на відсутність систематичності дій.

ЄСПЛ зазначає, що поняття «приватного життя» охоплює також фізичну та психологічну цілісність особи, а держава має обов'язок забезпечити ефективний захист від будь-яких форм принижень і насильства у сфері праці. Суд вважає, що формальний підхід національних судів, які вимагали доведення повторюваності інцидентів «не менше одного разу на тиждень упродовж шести місяців», є неприйнятним, оскільки позбавляє можливості оцінювати ситуацію комплексно.

У результаті, Суд доходить висновку, що Чорногорія не виконала свого позитивного зобов'язання за статтею 8 Конвенції. Відсутність ефективного реагування державних органів на факти переслідування та психологічного тиску на роботі розцінюється як порушення права позивачки на повагу до приватного життя. Аналіз цієї справи підтверджує, що доведення фактів мобінгу є складним завданням навіть у європейській практиці, однак можливим за наявності належних доказів.

Висновки. Проведене дослідження засвідчує, що проблемні питання протидії мобінгу у трудових відносинах в Україні перебуває на етапі становлення як з точки зору теоретичного осмислення, так і практичного правозастосування. Незважаючи на законодавче закріплення поняття «мобінг (цькування)» у Кодексі законів про працю України, у судовій практиці простежується складність його ідентифікації та доведення жертвами мобінгу. Основні труднощі полягають у відмежуванні мобінгу від дискримінації, з'ясуванні суб'єктного складу правопорушення та доведенні причинно-наслідкового зв'язку між діями кривдника і моральною шкодою потерпілого. Аналіз судових рішень показує, що суди, як правило, схильються до формального підходу та визнають відсутність складу правопорушення через нестачу доказів, зокрема електронних чи письмових матеріалів.

Водночас практика Європейського суду з прав людини, зокрема у справі *Špadijer v. Montenegro*, свідчить про ширше тлумачення захисту від мобінгу як складової права на повагу до приватного життя, що створює орієнтир для українських судів у формуванні більш гнучких підходів до оцінки таких справ.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробленні чітких методичних рекомендацій щодо збору доказів у справах про мобінг, визначенні критеріїв оцінки психологічного тиску та удосконаленні механізмів судового захисту потерпілих. Також доцільним є проведення порівняльного аналізу українських трудових практик з європейськими для імплементації ефективних моделей протидії мобінгу у національне законодавство та правозастосування.

Abstract. The article is devoted to the analysis of the legal nature of mobbing within Ukrainian labor relations. The research is based on comparative and systemic methods, as well as on the analysis of judicial practice of national courts and the European Court of Human Rights. The main issues in identifying mobbing are determined, particularly the difficulty of proving psychological pressure and distinguishing it from discrimination. The necessity of developing flexible approaches to the evaluation of evidence and creating methodological guidelines for judicial practice is substantiated.

Key words: labor relations, judicial practice, psychological pressure, legal protection.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08> (дата звернення: 08.10.2025).
2. Ганчар І. Введення відповідальності за мобінг. *ЮРЛІГА*. 2022. URL: https://jurliga.ligazakon.net/aktualno/12891_vvedennya-vdpovidalnost-za-mobng
3. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. Відомості Верховної Ради. *Офіційний вебпортал парламенту України*. 2013. № 32. С. 412 (із змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>
4. Михайліна Т, Амелічева Л. Новели юридичної відповідальності за мобінг у контексті прав людини на особисте життя та належні безпечні і здорові умови праці. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична*. Вип. 36. 2023. С. 225–233.
5. Сіроха Д. Відшкодування моральної шкоди заподіяної мобінгом: судова практика. *Соціальне право*. 2024. № 3. С. 58–67.
6. Колеснік Т. Мобінг: формування судової практики. *Актуальні проблеми приватного та публічного права*. 2023. С. 30–32.
7. Постанова Теплицького районного суду Вінницької області від 08.07.2025, судова справа № 144/843/25. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/128562704>
8. Постанова Оболонського районного суду міста Києва від 16.05.2025, судова справа № 756/5089/25. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/128216995>
9. Постанова Івано-Франківського апеляційного суду від 08.08.2023, судова справа № 344/4844/23. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112792325>
10. Дайджест судової практики з питань встановлення фактів мобінгу (цькування) в Україні. *Національна асоціація адвокатів України*. 2024. URL: <https://surl.li/kvmyme>
11. Case of Špadijer v. Montenegro. 2021. № 31549/18. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22001-212970%22%5D%7D>

УДК 347.13(477):614.2

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТЕЛЕМЕДИЧНИХ ПОСЛУГ І ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА ОХОРОНУ ЗДОРОВ'Я В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

А. В. Очеретяний, О. І. Гуцуляк

Анотація. У статті проаналізовано розвиток та нормативно-правове регулювання телемедицини в Україні, особливо в умовах воєнного стану та кризових ситуацій. Розглянуто законодавчі акти, що визначають правовий статус телемедицини, її функції та вимоги до надання дистанційної медичної та реабілітаційної допомоги. Особлива увага приділена практичним аспектам: забезпеченню доступу до медичних послуг для внутрішньо переміщених осіб, мешканців прифронтових регіонів, військових та цивільних пацієнтів, а також використанню телереабілітаційних систем. Проаналізовано ефективність телемедичних технологій у підтриманні безперервності медичної допомоги, інтеграції України у світову медичну спільноту та реалізації конституційного права громадян на охорону здоров'я.

Ключові слова: телемедицина, дистанційна медична допомога, телереабілітація, воєнний стан, нормативно-правове регулювання, доступ до медичних послуг.

Телемедицина як сучасний інструмент охорони здоров'я набуває особливого значення в умовах цифрової трансформації та кризових ситуацій. В Україні розвиток телемедицини розпочався ще до війни – зокрема, з ухвалення нормативних актів щодо надання медичної допомоги на відстані у сільській місцевості та впровадження електронної системи охорони здоров'я. Пандемія COVID-19 стала потужним каталізатором: під час ізоляції мільйонів людей дистанційні консультації стали необхідною альтернативою очним візитам. Повномасштабна війна, розв'язана Росією у лютому 2022 року, створила безпрецедентні виклики для системи охорони здоров'я України. Через бойові дії та руйнування інфраструктури пацієнтам і ліка-